

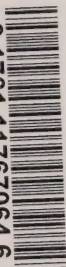


Canadian Labour Market and Productivity Centre

Centre canadien du marché du travail et de la productivité

CAI  
LA  
-1990  
B74

3 1761 11767064 6



# Business and Labour Leaders Speak Out on Training and Education



January 1990

This paper presents the main findings of a recently completed CLMPC survey of business and labour leaders. The survey deals with questions on education and literacy, apprenticeship and training in the work place, and the training roles and funding responsibilities of business and labour.

The results are very encouraging. They show that business and labour leaders recognize that the top priority for improving international competitiveness is training and education. In fact, education and training were ranked above many other factors such as lower interest rates, lower government deficit, or increased R&D spending.

A majority of business and labour leaders want employers and unions to have a direct role in the training of workers. Most leaders feel that employers should be primarily responsible for improving employee training and retraining, and that they should provide funding.

However, the survey results also show that there are important challenges. Many leaders have concerns about the adequacy of existing training institutions, particularly workplace training. Some of the major obstacles to improving workplace training are lack of training facilities, low interest in by many employers, and inter-firm poaching of trained workers.

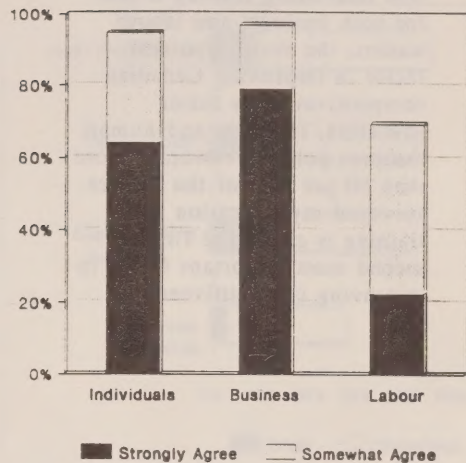
The results are based on 119 responses from business leaders and 72 responses from labour leaders. Business leaders include CEO's and senior corporate officials of mostly large firms and business associations. Labour leaders includes primarily ranking officers of labour unions. The response rate to the initial mail-out was approximately 35 per cent. The survey design and analysis of the results was undertaken by the CLMPC staff, while the field work was carried out with the assistance of Environics Research Group.

In certain cases, the results of the leadership survey are compared to those of our household survey of over 2,000 adult Canadians, conducted in March 1989 with the assistance of Environics Research Group. The results of the household survey were released in May 1989 under the title: *Speaking Out on Training: A CLMPC National Survey*.

CA 1  
LA  
-1990  
B74

- Both our household survey and our leadership survey show that improved international competitiveness is viewed as important to maintain a high standard of living. Labour leaders are less convinced of this, however, than either business respondents or Canadians at large.

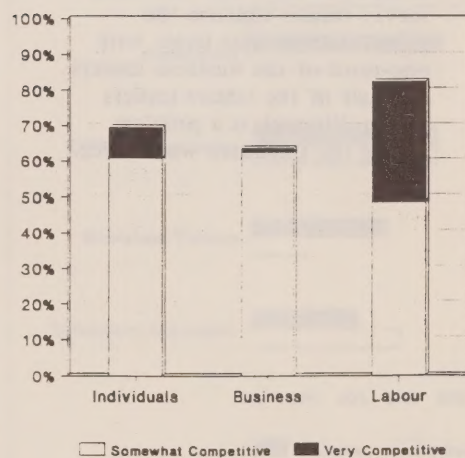
### Improved Competitiveness Important in Maintaining a High Standard of Living



CLMPC Leadership Survey, 1989  
CLMPC Household Survey, 1989

- Most leaders surveyed, as well as most adult Canadians, believe that Canada is competitive relative to other industrialized countries. Compared to a representative sample of Canadians and to the business leaders interviewed, labour leaders are more confident about the current competitiveness of Canadian industry.

### How Competitive Are We Relative to Other Industrialized Countries

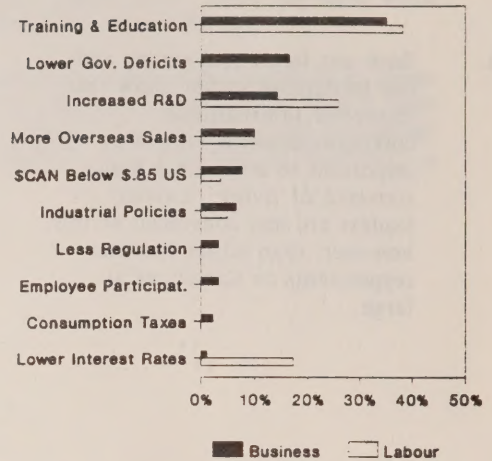


CLMPC Leadership Survey, 1989 and  
CLMPC Household Survey, 1989



3. One interesting finding is that, for both business and labour leaders, the most important factor in improving Canadian competitiveness is better education, training, and human resource policies. Overall, more than 60 per cent of the leaders surveyed say education and training is either the first or second most important factor in improving competitiveness.

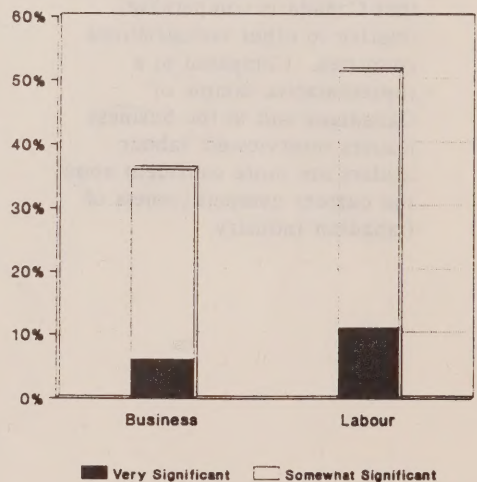
### Most Important Factor in Improving Canadian Competitiveness



CLMPC Leadership Survey, 1989

4. According to a recent Southam News survey, about five million Canadians cannot read, write or work with numbers well enough to meet the literacy demands of today's society. The leadership survey results confirm the significance of this issue, with one-third of the business leaders and half of the labour leaders saying illiteracy is a problem among the Canadian work force.

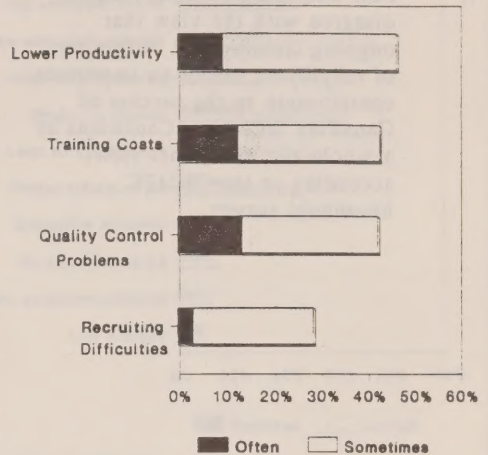
### Significance of Illiteracy Problem Among Canadian Workers



CLMPC Leadership Survey, 1989

5. Many business leaders say that illiteracy has at least occasionally affected their industry. The most important impact of illiteracy has been lower productivity. However, higher training costs, quality control problems, and recruiting difficulties are other costs also often associated with illiteracy in the workplace.

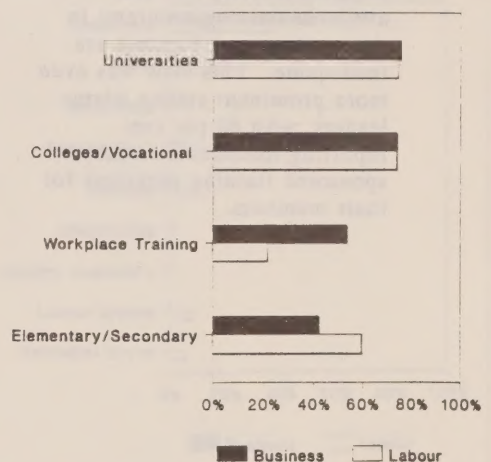
### Frequency of Illiteracy Problems in Own Industry (Among Business Respondents Only)



CLMPC Leadership Survey, 1989

6. In assessing the adequacy of various institutions for educating and training Canadians, most respondents feel universities, colleges and vocational schools are doing a fair job. However, workplace training and elementary and secondary schools are more likely to be viewed as inadequate. This reflects the growing recognition that more workplace training is required, as well as the realization that public schools do not adequately prepare many students for the labour market.

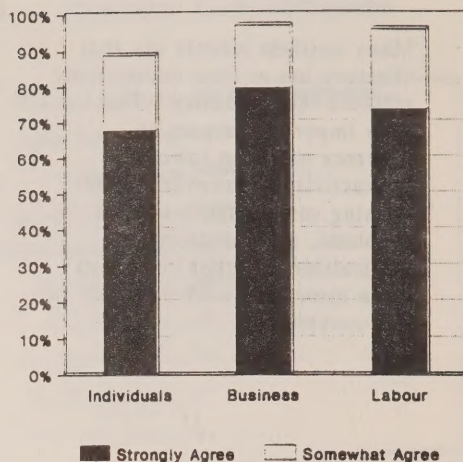
### Percent Believing Existing Institutions Adequate in Educating and Training Canadians



CLMPC Leadership Survey, 1989

7. Few business or labour leaders disagree with the view that ongoing training and retraining of employees makes an important contribution to the success of Canadian industry. Canadians as a whole also share this view, according to the CLMPC household survey.

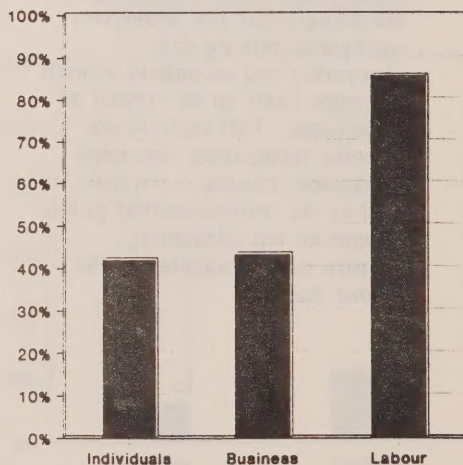
### Training Important For Success of Canadian Industry



CLMPC Leadership Survey, 1989 and  
CLMPC Household Survey, 1989

8. Despite the strong consensus about the importance of training, about 40 per cent of a representative sample of Canadians, and 40 per cent of business leaders, feel that available training programs in their industry or business are inadequate. This view was even more prominent among labour leaders, with 86 per cent reporting inadequate employer-sponsored training programs for their members.

### Percent Reporting Inadequate Training Available to Canadian Workers

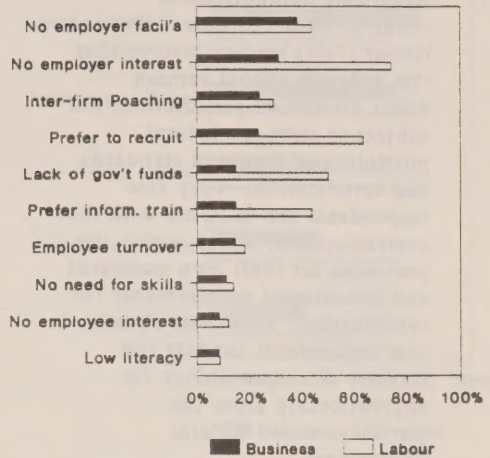


CLMPC Leadership Survey, 1989 and  
CLMPC Household Survey, 1989



9. According to labour leaders, the most important obstacle to improving the training and retraining of Canadian workers is lack of interest among employers. This was also the second most frequently cited obstacle by business leaders. Lack of employer facilities, poaching of trained workers among firms, and a preference to recruit from the outside rather than train are other important obstacles to training.

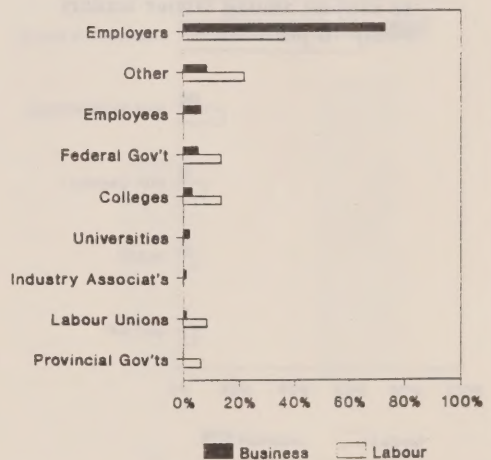
### Factors Viewed as Very Important Obstacles to the Training of Canadian Workers



CLMPC Leadership Survey, 1989

10. There is strong support, especially among business leaders, for the view that employers should be primarily responsible for training and retraining their workers. Three-quarters of business leaders share this opinion, as do about 40 per cent of labour leaders.

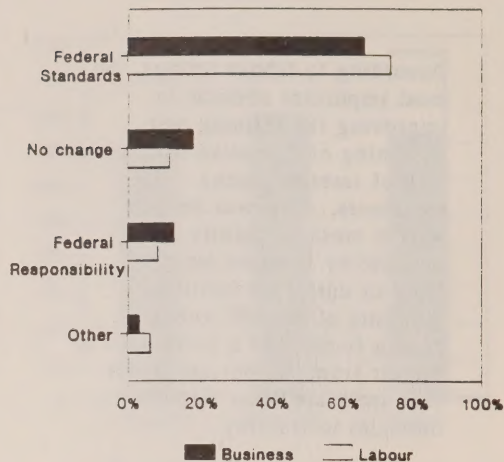
### Who Should Be Primarily Responsible For Improving Employee Training and Retraining



CLMPC Leadership Survey, 1989

11. Regarding apprenticeship training, most business (66%) and labour (74%) leaders believe that this program should remain under provincial jurisdiction, but subject to stronger federal promotion of common standards and certification. Very few respondents are satisfied with the current system, under which the provinces set their own standards and educational requirements for certification. However, equally few respondents support the transfer of responsibility for apprenticeship from the provinces to the federal government.

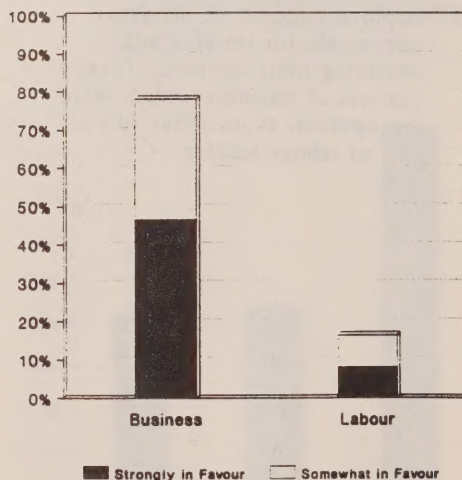
### Apprenticeship: Should System Be Changed? and How?



CLMPC Leadership Survey, 1989

12. Business and labour leaders' views differ significantly with respect to the use of Unemployment Insurance funds to expand training programs. While 79 per cent of business leaders are in favour of the idea, the support among labour leaders is only 16 per cent.

### Percent Favouring Use of UI Funds to Improve Training

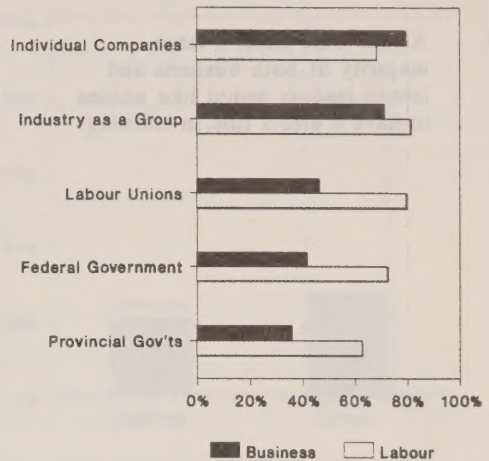


CLMPC Leadership Survey, 1989



13. Both business and labour leaders would like to see individual companies, industries as a whole, unions, and the federal and provincial governments playing a larger role in training.

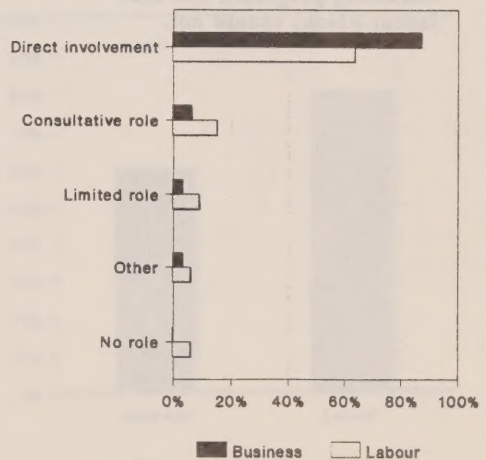
### Who Should Play A Larger Role in Training and Retraining



CLMPC Leadership Survey, 1989

14. The overwhelming majority of business and labour leaders want business to be directly involved in training, as opposed to simply having a consultative role.

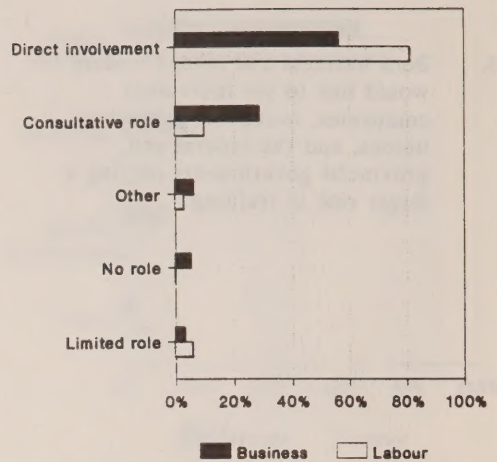
### What Should Be the Role of Employers in Training and Retraining



CLMPC Leadership Survey, 1989

15. At the same time, a large majority of both business and labour leaders would like unions to have a direct role in training.

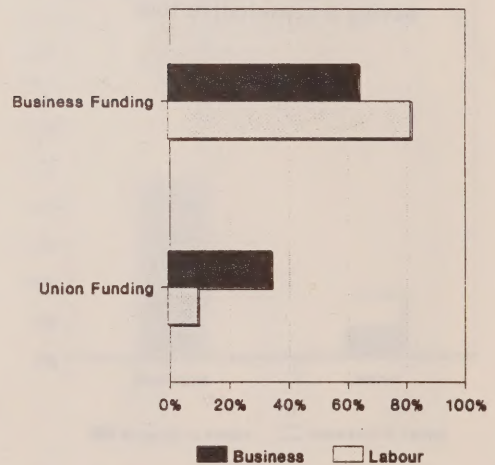
### What Should Be the Role of Unions in Training and Retraining



CLMPC Leadership Survey, 1989

16. With respect to funding, a majority of business and labour leaders feel that business should provide funding for training and retraining programs, but that labour unions should not.

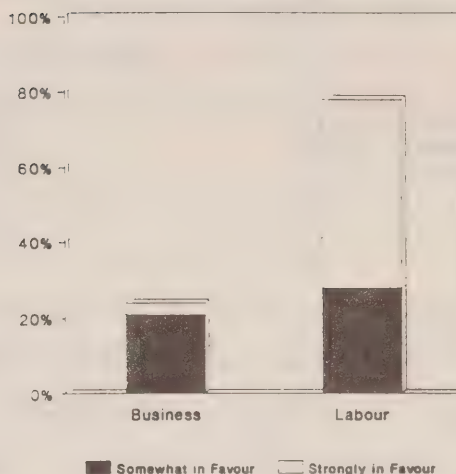
### Support for Business/Labour Funding for Training and Retraining



CLMPC Leadership Survey, 1989

17. Despite the agreement between business and labour leaders that business should provide for funding of training programs, three-quarters of business leaders oppose the idea of an industry-wide training levy-grant -- i.e., an industry-wide tax to fund training programs. Since business leaders support business funding for training, opposition to the levy-grant idea may reflect concerns about this particular mechanism rather than the underlying principle. Labour leaders, however, strongly support the levy-grant concept.

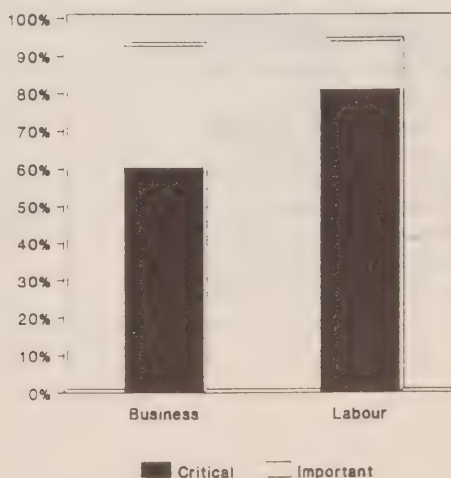
Percent Favouring  
Industry-Wide Levy/Grant for  
Training and Retraining



CLMPC Leadership Survey, 1989

18. A very encouraging finding of the survey is that the overwhelming majority of business and labour leaders feel it is critical that business and labour work together to improve training and retraining in the work place.

Importance of Business and Labour  
Working Together to  
Improve Training



CLMPC Leadership Survey, 1989



APPENDIX  
CLMPC LEADERSHIP SURVEY:  
BASIC TABLES

1. Improved Competitiveness Important in Maintaining  
a High Standard of Living

	Individuals	Business	Labour
Strongly Agree	64%	79%	22%
Somewhat Agree	31%	18%	47%
Disagree	5%	3%	31%
All	100%	100%	100%

2. How Competitive We Are Currently  
Relative to  
Other Industrialized Countries

	Individuals	Business	Labour
Very Competitive	9%	1%	34%
Somewhat Competitive	61%	63%	48%
Not Competitive	30%	36%	18%
All	100%	100%	100%

3A. Most Important Factor  
in Improving Canadian Competitiveness

	Business	Labour
Training & Education	35%	38%
Lower Gov. Deficits	16%	0%
Increased R&D	14%	26%
More Overseas Sales	10%	10%
\$CAN Below \$.85 US	8%	4%
Industrial Policies	7%	5%
Less Regulation	3%	0%
Employee Participat.	3%	0%
Consumption Taxes	2%	0%
Lower interest rates	1%	17%
All	100%	100%

3B. Second Most Important Factor  
in Improving Canadian Competitiveness

	Business	Labour
Training & Education	25%	26%
Increased R&D	20%	23%
Industrial Policies	10%	7%
Less Regulation	10%	5%
More Overseas Sales	9%	10%
Lower Gov. Deficits	9%	0%
SCAN Below \$.85 US	8%	5%
Employee Participat.	3%	7%
Consumption Taxes	3%	0%
Lower Interest Rates	2%	16%
All	100%	100%

4. Significance of Illiteracy Problem  
Among Canadian Workers

	Business	Labour
Very Significant	6%	11%
Somewhat Significant	30%	40%
Not Significant	64%	48%
All	100%	100%

5. Frequency of Illiteracy Problems  
in Your Industry or Business  
(Business Respondents Only)

	Often	Sometimes
Lower Productivity	9%	37%
Training Costs	13%	30%
Quality Control Problems	13%	29%
Recruiting Difficulties	3%	25%

6. Percent Believing Existing Institutions  
Are Adequate in  
Educating and Training Canadians

	Business	Labour
Universities	76%	74%
Colleges	74%	74%
Workplace Training	54%	22%
Elem/Sec. Schools	42%	60%

7. Training Important for  
Success of Canadian Industry

	Individuals	Business	Labour
Strongly Agree	68%	80%	73%
Somewhat Agree	21%	17%	22%
Disagree	11%	3%	4%
All	100%	100%	100%

8. Percent Reporting Inadequate Training Programs  
Inadequate Training Programs  
Available to Canadian Workers

	Individuals	Business	Labour
Inadequate	42%	43%	86%
Adequate	58%	57%	14%
All	100%	100%	100%



9. Very Important Obstacles to the  
Improvement of Training and Retraining  
of Canadian Workers

	Business	Labour
No Employer Facilities	38%	44%
No Employer Interest	31%	74%
Inter-Firm Poaching	24%	29%
Prefer to Recruit	23%	64%
No Gov't Funding	15%	50%
Firms Train Informally	15%	44%
Employee Turnover	14%	18%
Few Skilled Jobs	11%	14%
No Worker Interest	8%	12%
Low Literacy	8%	9%

10. Who Should Be Primarily Responsible  
For Improving Employee Training/Retraining

	Business	Labour
Employers	73%	36%
Other	8%	22%
Employees	6%	0%
Federal Gov't	5%	14%
Colleges	3%	14%
Universities	2%	0%
Industry Associations	1%	0%
Labour Unions	1%	8%
Provincial Gov'ts	0%	6%
All	100%	100%

11. Views on Apprenticeship

	Business	Labour
Fed. Gov't national standards	66%	74%
No change	18%	11%
Entirely federal responsibility	13%	8%
Other	3%	6%
All	100%	100%

12. Percent Favouring the  
Use of UI Funds  
to Improve Training

	Business	Labour
Strongly in Favour	47%	8%
Somewhat in Favour	32%	8%
Against	22%	84%
-----		
All	100%	100%

13. Who Should Play a Larger Role  
in Training and Retraining

	Business	Labour
Individual Companies	79%	68%
Industry as a Group	71%	81%
Labour Unions	46%	80%
Federal Government	41%	73%
Provincial Governments	36%	63%

14. Role of Business in Providing  
Training and Retraining

	Business	Labour
Direct involvement	87%	64%
Consultative role	6%	15%
Limited role	3%	9%
Other	3%	6%
No role	0%	6%
All	100%	100%

15. Role of Unions in Providing  
Training and Retraining

	Business	Labour
Direct involvement	56%	81%
Consultative role	29%	10%
Other	6%	3%
No role	5%	0%
Limited role	3%	6%
All	100%	100%

16. Business/Unions Should Provide Funding  
For Training and Retraining

	Business	Labour
Business Funding	64%	82%
Union Funding	34%	10%

17. Percent Favouring Industry-Wide  
Levy-Grant System for Training

	Business	Labour
Strongly in Favour	3%	50%
Somewhat in Favour	21%	28%
Opposed/Depends	76%	22%
All	100%	100%

18. Importance of Labour and Business  
Working Together to Improve Training

	Business	Labour
Critical	60%	81%
Important	32%	13%
Not Important	7%	6%
All	100%	100%







16. Financement de la formation et du recyclage par les milieux d'affaires/syndicats

Milieux d'affaires Syndicats	
Financement par les milieux d'affaires	64 %
Financement par les syndicats	34 %
	82 %
	10 %

17. Pourcentage des répondants en faveur d'un système de subventions à la formation par prélèvements imposés à toute l'industrie

Milieux d'affaires Syndicats	
Fortement en faveur	3 %
Moyennement en faveur	21 %
Contre/Tout dépend	76 %
	28 %
	22 %

Total 100 %

18. Importance pour les milieux d'affaires et les syndicats de collaborer à l'amélioration de la formation

Milieux d'affaires Syndicats	
Critique	60 %
Important	32 %
Aucune importance	7 %
	13 %
	6 %
Total	100 %



12. Pourcentage des répondants en faveur de l'utilisation des fonds A-C pour améliorer la formation

Milieux d'affaires		Syndicats	
Fortement en faveur	47 %	8 %	8 %
Moyennement en faveur	32 %	8 %	8 %
Contre	22 %	84 %	84 %
Total	100 %	100 %	100 %

13. Qui devrait jouer un plus grand rôle dans la formation et le recyclage?

Milieux d'affaires		Syndicats	
Chaque compagnie	79 %	68 %	68 %
Industrie en général	71 %	81 %	81 %
Syndicats	46 %	80 %	80 %
Gouvernement fédéral	41 %	73 %	73 %
Gouvernements provinciaux	36 %	63 %	63 %

14. Rôle des milieux d'affaires dans la formation et le recyclage

Milieux d'affaires		Syndicats	
Participation directe	87 %	64 %	64 %
Consultation	6 %	15 %	15 %
Rôle limite	3 %	9 %	9 %
Autre	3 %	6 %	6 %
Aucun rôle	0 %	6 %	6 %
Total	100 %	100 %	100 %

15. Rôle des syndicats dans la formation et le recyclage

Milieux d'affaires		Syndicats	
Participation directe	56 %	81 %	81 %
Consultation	29 %	10 %	10 %
Autre	6 %	3 %	3 %
Aucun rôle	5 %	0 %	0 %
Rôle limite	3 %	6 %	6 %
Total	100 %	100 %	100 %

9. obstacles très importants à l'amélioration de la formation et du recyclage des travailleurs canadiens

Milieux d'affaires		Syndicats	
Manque d'installations chez l'employeur	38 %	44 %	
Manque d'intérêt chez l'employeur	31 %	74 %	
Marquage intéressées	24 %	29 %	
Préférence accordée au recrutement	23 %	64 %	
Manque de fonds publics	15 %	50 %	
Préférence accordée à la formation non structurée	15 %	44 %	
Roulement des employés	14 %	18 %	
Rareté des emplois spécialisés	11 %	14 %	
Manque d'intérêt chez les travailleurs	8 %	12 %	
Alphabétisation faible	8 %	9 %	

10. Qui devrait avoir la responsabilité première d'améliorer la formation et le recyclage des employés?

Milieux d'affaires		Syndicats	
Employeurs	73 %	36 %	
Autres	8 %	22 %	
Employés	6 %	0 %	
Gouvernement fédéral	5 %	14 %	
Collèges	3 %	14 %	
Universités	2 %	0 %	
Associations industrielles	1 %	0 %	
Syndicats	1 %	8 %	
Gouvernements provinciaux	0 %	6 %	
Total	100 %	100 %	

11. Vues sur l'apprentissage

Milieux d'affaires		Syndicats	
Normes nationales établies par	66 %	74 %	
Le gouvernement fédéral			
Aucun changement	18 %	11 %	
Responsabilité entièrement fédérale	13 %	8 %	
Autre	3 %	6 %	
Total	100 %	100 %	

6. Pourcentage des répondants qui jugent adéquats les établissements actuels d'éducation et de formation des Canadiens	Milieux d'affaires Syndicats		
	Universités	Collèges	Formation en milieu de travail
	74 %	74 %	54 %
	74 %	22 %	60 %
7. Importance de la formation pour le succès de l'industrie canadienne	Individus Milieux d'affaires Syndicats		
	Fortement d'accord	Moyennement d'accord	Pas d'accord
	68 %	21 %	11 %
	80 %	17 %	3 %
	73 %	22 %	4 %
8. Pourcentage des répondants qui jugent insuffisants les programmes de formation offerts aux travailleurs canadiens	Individus Milieux d'affaires Syndicats		
	Insuffisants	Suffisants	Total
	42 %	58 %	100 %
	43 %	57 %	100 %
	86 %	14 %	100 %



3B. Deuxième facteur en importance pour l'amélioration de la compétitivité

Milieux d'affaires Syndicats

Formation et éducation	25 %	26 %
Réduction des déficits publics	20 %	23 %
Augmentation des dépenses R-D	10 %	7 %
Augmentation des exportations	10 %	5 %
\$CAN à moins de \$0,85 US	9 %	10 %
Politiques industrielles	9 %	0 %
Réduction de la réglementation	8 %	5 %
Participation des employés	3 %	7 %
Taxes à la consommation	3 %	0 %
Baisse des taux d'intérêt	2 %	16 %

Total 100 % 100 %

4. Importance du problème d'analphabétisme chez les travailleurs canadiens

Milieux d'affaires Syndicats

Très important	6 %	11 %
Moyennement important	30 %	40 %
Aucune importance	64 %	48 %

Total 100 % 100 %

5. Fréquence des problèmes d'analphabétisme dans votre industrie ou secteur d'affaires (Répondants des milieux d'affaires seulement)

Souvent Parfois

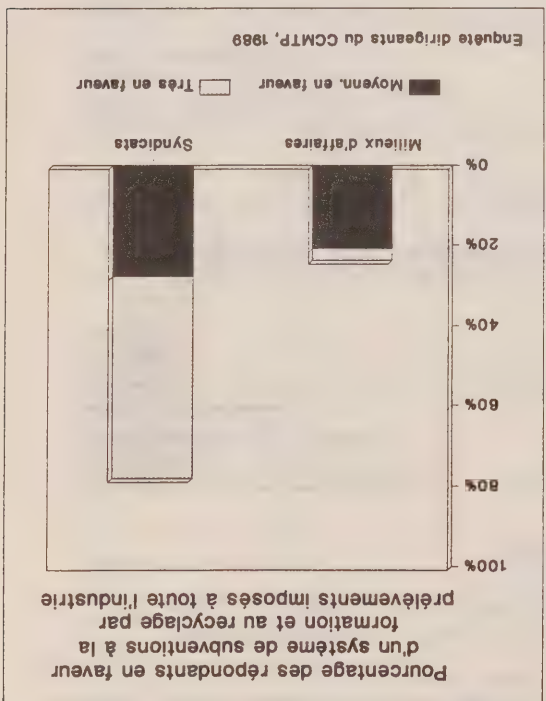
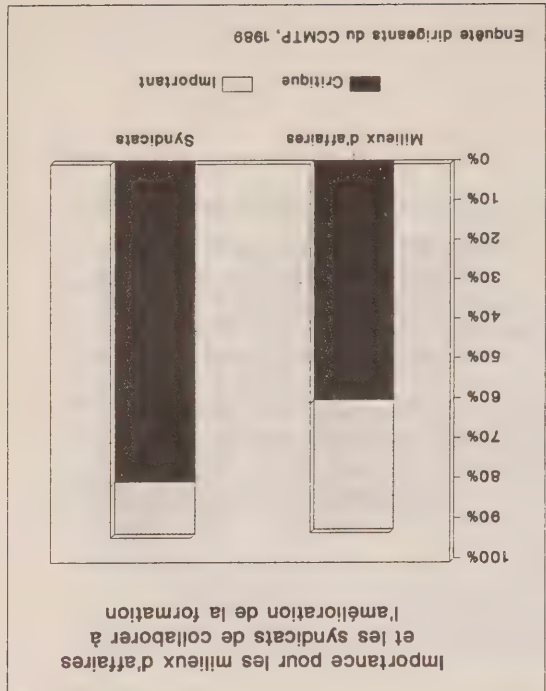
Productivité plus faible	9 %	37 %
Coûts de formation	13 %	30 %
Problèmes de contrôle de la qualité	13 %	29 %
Difficultés de recrutement	3 %	25 %

ANNEXE  
ENQUÊTE DIRIGEANTS DU CCMTP :  
TABLEAUX DE BASE

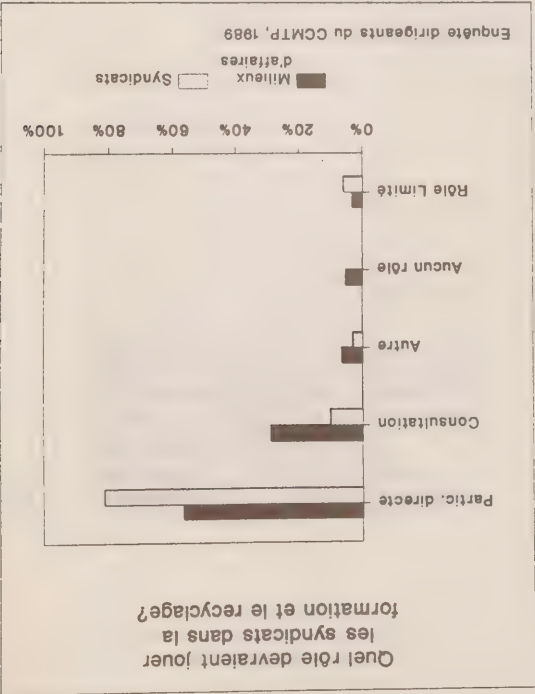
1. Importance de l'amélioration de la compétitivité pour le maintien d'un niveau de vie élevé			
Individus      Milieux      Syndicats			
d'affaires			
Fortement d'accord	64 %	79 %	22 %
Moyennement d'accord	31 %	18 %	47 %
Pas d'accord	5 %	3 %	31 %
Total	100 %	100 %	100 %
2. Compétitivité actuelle du Canada par rapport à celle d'autres pays industriels			
Individus      Milieux      Syndicats			
d'affaires			
Très compétitif	9 %	1 %	34 %
Moyennement compétitif	61 %	63 %	48 %
Non compétitif	30 %	36 %	18 %
Total	100 %	100 %	100 %
3A. Facteur le plus important pour l'amélioration de la compétitivité du Canada			
Milieux d'affaires      Syndicats			
Formation et éducation	35 %		38 %
Réduction des déficits publics	16 %		0 %
Augmentation des dépenses R-D	14 %		26 %
Augmentation des exportations	10 %		10 %
\$CAN à moins de \$0,85 US	8 %		4 %
Politiques industrielles	7 %		5 %
Réduction de la réglementation	3 %		0 %
Participation des employés	3 %		0 %
Taxes à la consommation	2 %		0 %
Baisse des taux d'intérêt	1 %		17 %
Total	100 %		100 %

Même si les dirigeants des milieux d'affaires et des syndicats s'entendent pour affirmer que les entreprises devraient financer les programmes de formation, trois quarts des dirigeants des milieux d'affaires s'opposent au concept d'un régime de formation basé sur les subventions par prélèvements et imposé à toute l'industrie -- c.-à-d. à une taxe imposée à toute l'industrie pour financer les programmes de formation. Comme les dirigeants des milieux d'affaires sont d'accord pour que les entreprises financent la formation, il se pourrait que l'opposition au concept des subventions par prélèvements révèle certaines inquiétudes au sujet du mécanisme en particulier plutôt que du principe qui le sous-tend. Les dirigeants syndicaux, toutefois, sont fortement en faveur du concept des subventions par prélèvements.

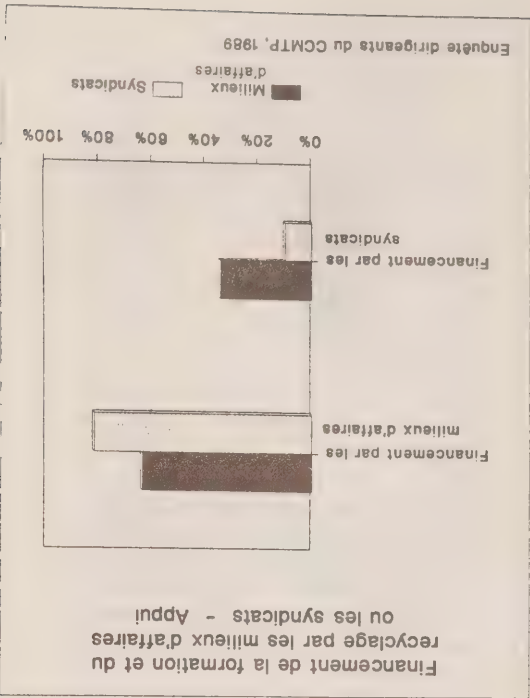
L'enquête a révélé une constatation très encourageante : les dirigeants des milieux d'affaires et des syndicats estiment en majorité qu'il est crucial que les milieux d'affaires et les syndicats collaborent pour améliorer la formation et le recyclage en milieu de travail.



15. Par ailleurs, une importante majorité de dirigeants des milieux d'affaires et des syndicats aimeraient aussi que les syndicats jouent un rôle direct dans la formation.

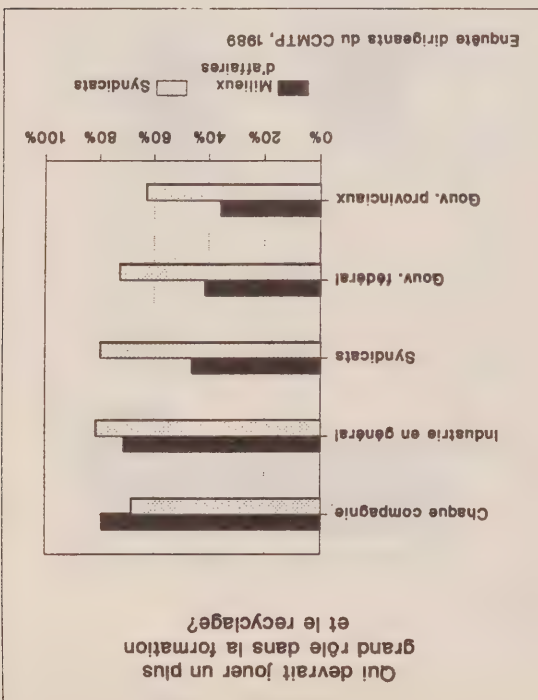


16. Quant au financement, les dirigeants des milieux d'affaires et des syndicats estiment en majorité que les entreprises et non les syndicats devraient financer les programmes de formation et de recyclage.

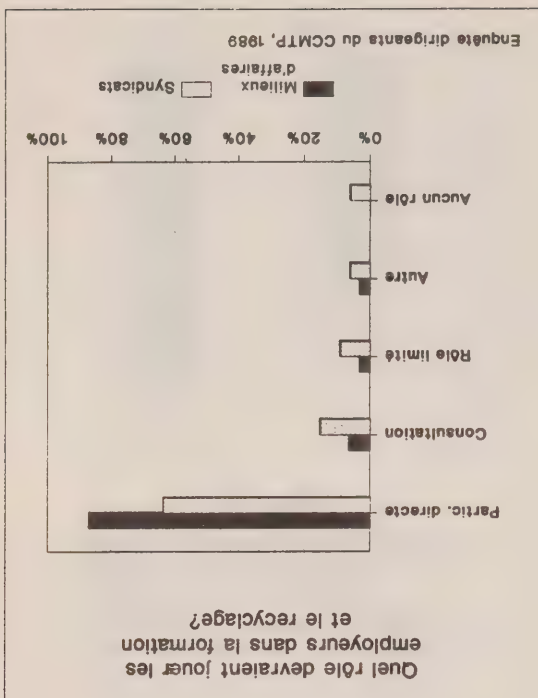




13. Les dirigeants des milieux d'affaires et des syndicats aimeraient que les compagnies en particulier, les industries en général, les syndicats et les gouvernements provinciaux et fédéral jouent un plus grand rôle dans la formation.



14. La grande majorité des dirigeants des milieux d'affaires et des syndicats souhaitent que les milieux d'affaires interviennent directement dans la formation et ne se contentent plus simplement d'un rôle consultatif.

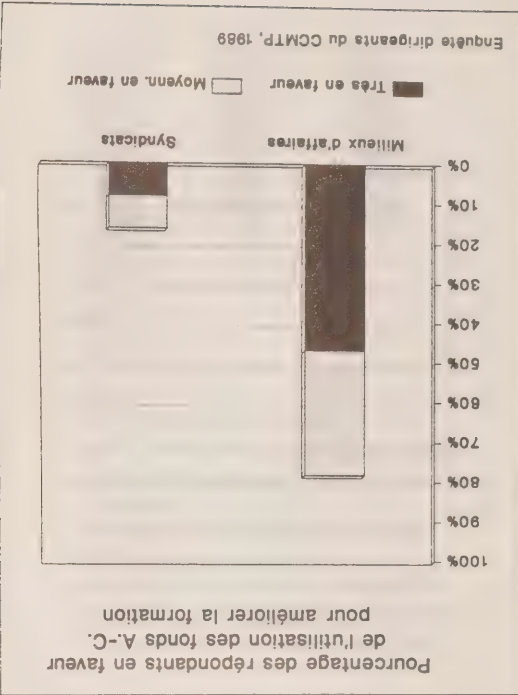
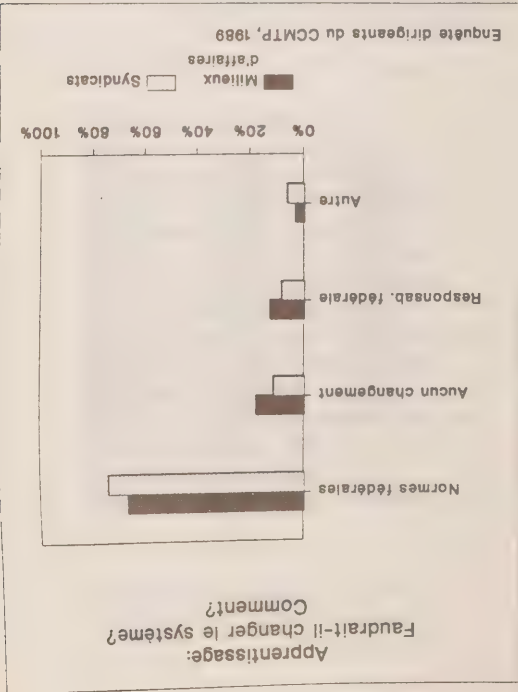


11.

Quant à la formation par apprentissage, la plupart des dirigeants des milieux d'affaires (66 %) et des syndicates (74 %) estiment que le programme devrait continuer de relever des provinces, mais que le gouvernement fédéral devrait promouvoir plus énergiquement des normes et des certificats communs. Très peu de répondants sont satisfaits du système actuel, car les provinces établissent leurs propres normes et exigences scolaires en vue du certificat. Les répondants qui préconisent de transférer des provinces au gouvernement fédéral la responsabilité de l'apprentissage sont toutefois tout aussi rares.

12.

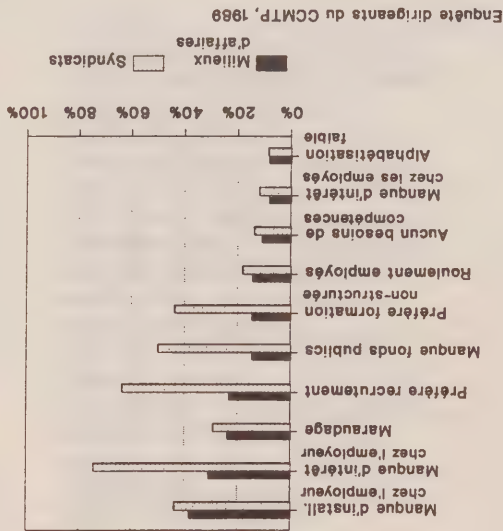
Les dirigeants des milieux d'affaires et des syndicates ne sont pas du tout d'accord en ce qui concerne l'utilisation des fonds de l'assurance-chômage pour élargir les programmes de formation. Alors que 79 % des dirigeants des milieux d'affaires sont en faveur de l'idée, 16 % seulement des dirigeants syndicaux le sont.



D'après les dirigeants des syndicats, l'obstacle le plus important à l'amélioration de la formation et du recyclage des travailleurs canadiens est le manque d'intérêt chez les employeurs, qui représente aussi le deuxième obstacle cité le plus souvent par les dirigeants des milieux d'affaires. Le manque d'installations chez les employeurs, le maraudage d'intérêts des travailleurs, le maraudage de la préférence accordée aux qualités et la préférence pour l'ancien recrutement externe plutôt qu'à la formation sont d'autres obstacles importants à la formation.

9.

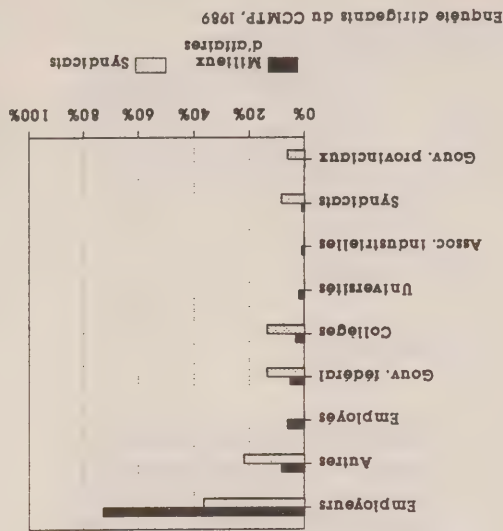
Facteurs considérés comme des obstacles très importants à la formation des travailleurs canadiens



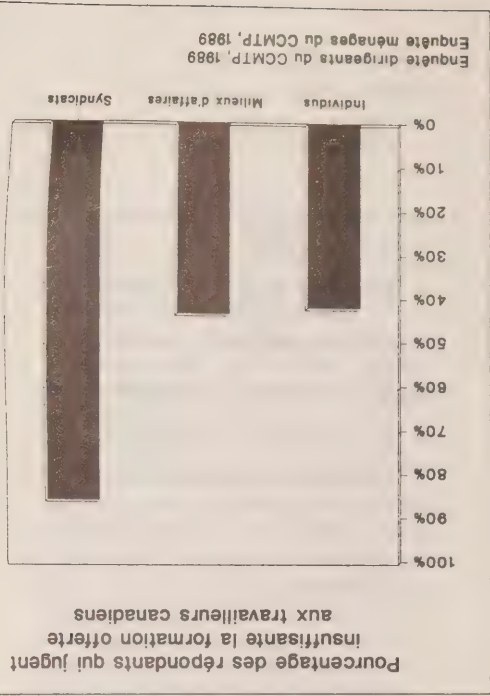
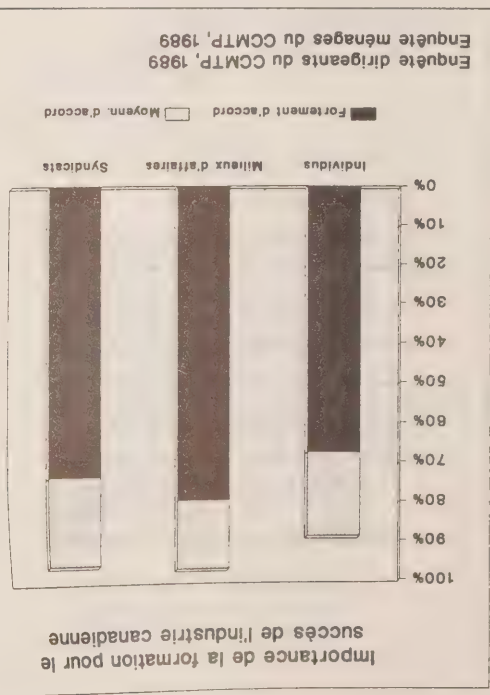
Les dirigeants des milieux d'affaires spécialement, sont convaincus que les employeurs devraient assumer la responsabilité première de la formation et du recyclage de leurs travailleurs. Trois quarts des dirigeants des milieux d'affaires sont de cet avis, tout comme environ 40 % des dirigeants syndicaux.

10.

Qui devrait avoir la responsabilité première d'améliorer la formation et le recyclage des employés?



7. Les dirigeants des milieux d'affaires ou des syndicats qui ne croient pas que la formation permanente et le recyclage des employés contribuent considérablement au succès de l'industrie canadienne sont peu nombreux. Les Canadiens en général sont aussi d'accord, d'après l'enquête-ménages effectuée par le CCMTP.



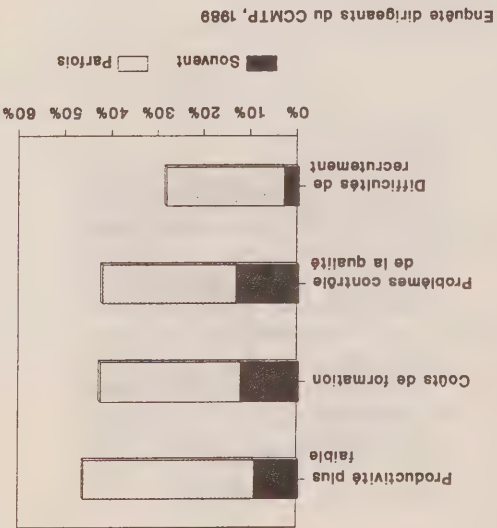
8. Malgré le solide consensus que suscite l'importance de la formation, environ 40 % d'un échantillon représentatif de Canadiens et 40 % des dirigeants des milieux d'affaires estiment que les programmes de formation disponibles dans leur industrie ou leur secteur d'affaire sont inadéquats. Les dirigeants syndicaux de cet avis sont encore plus nombreux, car 86 % d'entre eux jugent insuffisants pour leurs membres les programmes de formation commandités par les employeurs.



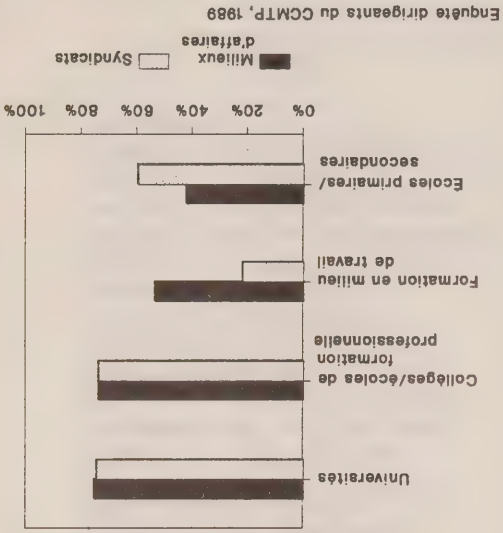
Beaucoup de dirigeants des milieux d'affaires affirment que l'analphabétisme a affecté leur industrie au moins à l'occasion. La baisse de la productivité a été l'effet le plus important de l'analphabétisme. Des coûts de formation plus élevés, des problèmes de contrôle de la qualité et des difficultés de recrutement constituent toutefois d'autres cas que l'on associe souvent à l'analphabétisme en milieu de travail.

5.

Fréquence des problèmes d'analphabétisme dans leur industrie (Répondants milieux d'affaires seulement)



Pourcentage des répondants qui jugent adéquats les établissements actuels de formation des Canadiens



Lorsqu'il s'agit d'évaluer la suffisance des divers établissements d'éducation et de formation des Canadiens, la plupart des répondants estiment que les universités, les collèges et les écoles de formation professionnelle font du bon travail. La formation en milieu de travail et les écoles primaires et secondaires sont toutefois plus susceptibles d'être considérées comme lacunaires. Cela prouve que l'on reconnaît de plus en plus qu'il faut augmenter la formation en milieu de travail et que l'on se rend compte que beaucoup d'étudiants des écoles publiques ne sont pas préparés suffisamment au marché du travail.

6.

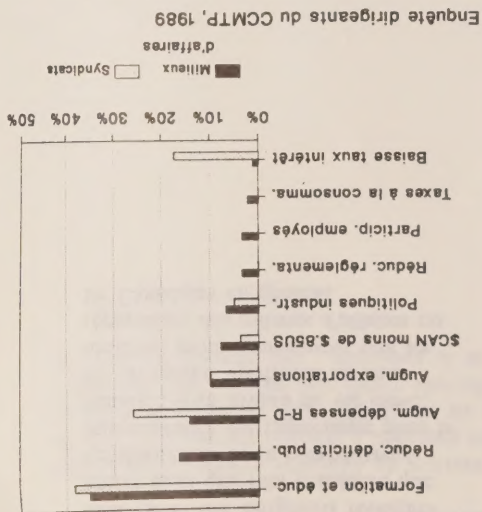
Une constatation intéressante : tant pour les dirigeants des milieux d'affaires que pour ceux des syndicaux, l'amélioration de l'éducation, de la formation et des politiques de ressources humaines constitue le facteur le plus important de l'amélioration de la compétitivité du Canada. Au total, plus de 60 % des dirigeants interrogés affirment que l'éducation et la formation constituent le premier ou le deuxième facteur en importance de l'amélioration de la compétitivité.

3.

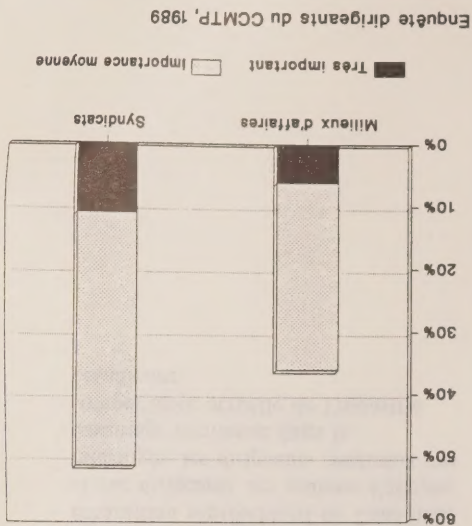
D'après un sondage récent de Southam News, environ cinq millions de Canadiens ne savent pas lire, écrire ou compter assez pour répondre aux critères d'alphabétisation de la société actuelle. Les résultats de l'enquête menée auprès des dirigeants confirment l'importance de cette question : le tiers des dirigeants des milieux d'affaires et la moitié de ceux des syndicaux affirment que l'analphabétisme est un problème dans la population active du Canada.

4.

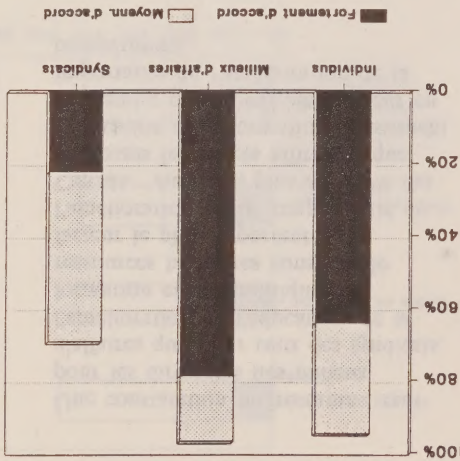
Facteur le plus important pour l'amélioration de la compétitivité du Canada



Importance du problème de l'analphabétisme chez les travailleurs canadiens



# Importance de l'amélioration de la compétitivité pour le maintien d'un niveau de vie élevé

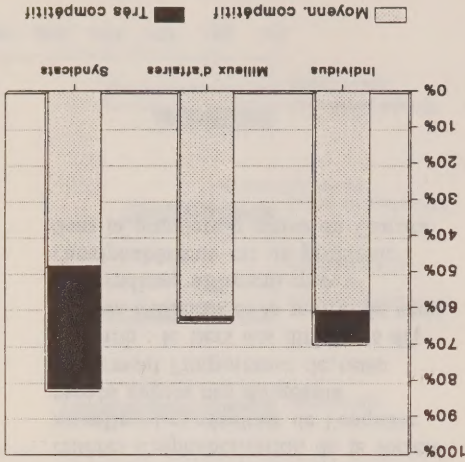


Enquête dirigeants du CCMTP, 1989  
Enquête ménages du CCMTP, 1989

Les enquêtes effectuées auprès des ménages et des dirigeants révèlent toutes deux que l'on considère que l'amélioration de la compétitivité internationale est importante pour le maintien d'un niveau de vie élevé. Les dirigeants syndicaux en sont toutefois moins convaincus que les répondants des milieux d'affaires ou les Canadiens en général.

1.

# Compétitivité du Canada par rapport à celle d'autres pays industriels



Enquête dirigeants du CCMTP, 1989  
Enquête ménages du CCMTP, 1989

La plupart des dirigeants interrogés, ainsi que la plupart des Canadiens adultes, estiment que le Canada est compétitif par rapport à d'autres pays industriels. Comparativement à un échantillon représentatif de Canadiens et aux dirigeants des milieux d'affaires interrogés, les dirigeants syndicaux ont davantage confiance dans la compétitivité actuelle de l'industrie canadienne.

2.



Les résultats sont basés sur les réponses de 119 dirigeants des milieux d'affaires et de 72 dirigeants des syndicats. Les dirigeants d'entreprise comprennent les chefs de direction et les principaux dirigeants de la plupart des grandes entreprises et associations d'affaires. Les dirigeants syndicaux comprennent surtout les plus hauts gradés des syndicats. Le taux de réponse au premier envoi postal a atteint environ 35 %. C'est le personnel du CCMTP qui a conçu l'enquête et analysé les résultats, alors que les sondages ont été exécutés avec l'aide de l'Environics Research Group.

Dans certains cas, on compare les résultats de l'enquête effectuée auprès des dirigeants à ceux de l'enquête menée auprès des ménages, à laquelle ont participé plus de 2 000 Canadiens adultes, qui a été effectuée en mars 1989 avec l'aide de l'Environics Research Group. Les résultats de l'enquête effectuée auprès des ménages ont été publiés en mai 1989 sous le titre : *Ce qu'on pense de la formation : une enquête nationale du CCMTP*.





# Position des dirigeants des milieux d'affaires et des syndicats sur la formation et l'éducation

Janvier 1990

Ce document regroupe les principales constatations tirées d'une enquête effectuée récemment par le CCMTP auprès des dirigeants des milieux d'affaires et des syndicats. L'enquête portait sur l'éducation et l'apprentissage et la formation en milieu de travail, ainsi que sur les rôles et les responsabilités des milieux d'affaires et des syndicats à l'égard de la formation et du financement.

Très encourageants, les résultats indiquent que les dirigeants des milieux d'affaires et des syndicats reconnaissent que pour améliorer notre compétitivité internationale, il faut accorder la priorité à la formation et à l'éducation. En fait, on accorde plus d'importance à l'éducation et à la formation qu'à beaucoup d'autres facteurs comme une baisse des taux d'intérêt et des déficits publics, ou une augmentation des dépenses R-D.

La majorité des dirigeants des milieux d'affaires et des syndicats souhaitent que les employeurs et les syndicats aient un rôle direct à jouer dans la formation des travailleurs. La plupart des dirigeants estiment que les employeurs devraient être chargés principalement d'améliorer la formation et le recyclage des employés, et qu'ils devraient fournir les ressources financières nécessaires.

Les résultats de l'enquête révèlent toutefois des défis importants. Beaucoup de dirigeants s'interrogent sur la suffisance des établissements de formation actuels, et en particulier de formation en milieu de travail. Le manque d'installations de formation, le peu d'intérêt manifesté par beaucoup d'employeurs et le maraudage ininterrompues des travailleurs qualifiés ne représentent que certains des principaux obstacles à l'amélioration de la formation en milieu de travail.